

PENGARUH KOMPETENSI GURU PEMBIMBING, IKLIM ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PEMBIMBING PADA SMA SE-KOTA CIMAHI

Dedi Hadian¹, Irma Yulianti²
STIE Pasundan Bandung
Email: dedi_hadian@stiepas.ac.id¹

Abstract

Tutor is one important element in sustainability education. Teacher mentors participate in the formation of the personality of students. In this case foster students to be more optimal. In providing guidance and counseling services to students, teachers, counselors do not work alone but in coordination with the various parties that exist in the environment, whether it is internal, namely the teachers and principals, but also with external parties, such as parents, school committees, community, as well as other experts. A guidance counselor who has competence in the field of course will implement guidance and counseling services in accordance with the guidelines for the implementation of guidance and counseling, supported by other elements in the learning process. If all such cooperation to work effectively, the performance of a tutor in conducting guidance and konselingpun will run effectively.

Above phenomena researchers wanted to uncover the influence of teacher competence, organizational climate, and school leadership on the performance of a tutor at SMA derby Cimahi. This study uses a quantitative approach and descriptive correlational method.

The conclusion that the competence of counselors at high schools in the town of Cimahi is in either category. Organizational climate at high schools in the town of Cimahi is in either category. Leadership principals in high schools in the city are in the category of good Cimahi. And performance in high school guidance counselor State Cimahi also the very good category. In addition there is the influence of the supervising teacher competence, oorganisasi climate, and school leadership on the performance of a tutor at 68.1%.

From the research results can be recommended for schools to be able to maintain and improve the competence of a tutor can be improved further, more conducive organizational climate and school leadership are more effective. Where schools have always provided an opportunity and provide encouragement and facilitate the tutor to develop the potential of both the education and training.

Keywords: *competence counselor; organizational climate; school leadership; performance of a tutor*

Abstrak

Guru pembimbing merupakan salah satu elemen penting dalam keberlangsungan pendidikan. Guru pembimbing berperanserta dalam pembentukan kepribadian siswa.

Dalam hal ini membantu perkembangan siswa agar lebih optimal. Dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling terhadap siswa, guru pembimbing tidak bekerja sendiri melainkan berkoordinasi dengan berbagai pihak yang ada di lingkungannya, baik itu secara intern yaitu dengan guru-guru dan juga kepala sekolah, namun juga dengan pihak ekstern, seperti orangtua, komite sekolah, masyarakat, maupun para ahli lainnya. Seorang guru pembimbing yang memiliki kompetensi di bidangnya tentu saja akan melaksanakan layanan bimbingan dan konseling sesuai dengan pedoman pelaksanaan bimbingan dan konseling yang di dukung oleh elemen-elemen lainnya dalam proses belajar mengajar. Jika semua kerjasama tersebut berjalan dengan efektif maka kinerja guru pembimbing dalam melaksanakan kegiatan bimbingan dan konselingpun akan berjalan dengan efektif.

Fenomena diatas peneliti ingin mengungkap pengaruh kompetensi guru, iklim organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pembimbing pada SMA Negeri sekota Cimahi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif korelasional.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa kompetensi guru pembimbing pada SMA Negeri di kota Cimahi berada pada kategori baik. Iklim organisasi pada SMA Negeri di kota Cimahi berada pada kategori baik. Kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri di kota Cimahi berada pada kategori baik. Dan Kinerja guru pembimbing di SMA Negeri kota Cimahi juga pada kategori sangat baik. Selain itu terdapat pengaruh kompetensi guru pembimbing, iklim oorganisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pembimbing sebesar 68,1 %.

Dari hasil penelitian dapat disarankan bagi sekolah untuk dapat menjaga dan meningkatkan kompetensi guru pembimbing dapat lebih di tingkatkan lagi, iklim organisasi yang semakin kondusif dan kepemimpinan kepala sekolah yang semakin efektif. Dimana sekolah selalu memberikan kesempatan dan memberikan dorongan serta memfasilitasi kepada guru pembimbing untuk mengembangkan potensi baik dengan pendidikan maupun pelatihan-pelatihan.

Kata kunci: kompetensi guru pembimbing; iklim organisasi; kepemimpinan kepala sekolah; kinerja guru pembimbing

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan salah satu lembaga yang bertujuan untuk menghasilkan generasi yang berkualitas dan mampu berkompetisi di masa yang akan datang. Generasi yang berkualitas tidak terbentuk secara instan, melainkan membutuhkan proses yang cukup panjang dalam pelaksanaannya. Input (dalam hal ini siswa) yang memiliki potensi kecerdasan yang luar biasa sekalipun akan mengalami beberapa hambatan dalam poses belajarnya. Dalam hal ini diperlukan dukungan SDM yang mampu membantu memfasilitasi, membimbing, mentransfer ilmu kepada siswa agar dapat terwujud cita-cita mencetak generasi yang cerdas, unggul, dan berakhlak mulia

SDM yang dimaksud adalah guru-guru yang profesional dan berkompeten. Menurut Ilfiandra dalam jurnal psikopedagogik (2002, p.172) guru memegang peran strategis dalam membentuk watak anak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan pengejawantahan nilai virtual dan transedental. Dari dimensi tersebut para guru sulit digantikan oleh yang lain. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan guru tetap dominan, sekalipun aplikasi teknologi telah merambah dunia pendidikan. Hal ini disebabkan karena ada dimensi proses pendidikan yang diperankan oleh guru yang tidak dapat digantikan oleh teknologi

Senada dengan pendapat E Mulyasa (2009, p.5) bahwa Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan, harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, guru memegang peran utama dalam pendidikan formal

Selain guru kelas dan guru mata pelajaran, juga ada yang disebut guru pembimbing/BK. Guru BK merupakan konselor/pembimbing bagi murid-murid, bukan hanya yang nakal, namun seluruh muid/siswa yang ada di sekolah yang bersangkutan.

Guru pembimbing, sebagai guru yang mempunyai tugas membantu perkembangan siswa agar dapat berkembang secara optimal, dalam melaksanakan tugasnya, harus dibekali kemampuan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dengan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor yang diputuskan dan dirumuskan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional, diharapkan guru pembimbing dapat menangani siswa secara tepat sesuai dengan pengetahuan yang guru pembimbing tersebut peroleh ketika di bangku kuliah.

Namun pada kenyataannya di lapangan tidak semua guru pembimbing dapat menunjukkan kinerja yang profesional dalam artian memahami hal-hal apa saja yang harus dilakukannya dalam melaksanakan tugas bimbingan dan konseling. **Menurut hasil wawancara dengan salah seorang pengawas BK SMA** (Selasa, 1 Juni 2010), diperoleh informasi bahwa:

- a. Guru pembimbing belum menyusun program bimbingan dan konseling secara optimal. Maksudnya adalah program yang disusun belum mewakili karakter setiap SMA Negeri yang ada di kota Cimahi, sedangkan program bimbingan dan konseling seharusnya di susun berdasarkan kebutuhan-kebutuhan siswa SMA Negeri yang bersangkutan, sedikit maupun banyak kebutuhan siswa antara SMA yang satu dengan yang lainnya berbeda.
- b. Dalam pelaksanaan konseling Individual masih belum optimal. Maksudnya adalah dalam hal pelaksanaan langkah-langkah konseling individual terkadang tidak sesuai dengan Teori-teori konseling individual. Hal ini mengakibatkan bantuan kepada siswa juga menjadi kurang optimal, karena permasalahan kurang tereksplorasi dengan baik dan hal ini tentu saja menyebabkan *treatment* yang diberikan terkadang kurang tepat.
- c. Latar belakang pendidikan guru pembimbing. Maksudnya adalah belum terakomodirnya guru pembimbing yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya yakni S1 jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan

Dari hasil wawancara di atas, terlihat bahwa kinerja guru BK masih belum optimal, dan masih harus ditingkatkan. Peningkatan kinerja guru BK akan terkait ada berbagai faktor, diantaranya : kompetensi guru BK yang bersangkutan, iklim organisasi sekolah dimana guru yang bersangkutan bertugas dan kepemimpinan kepala sekolah.

Dari paparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang tingkat kinerja guru BK di Kota Cimahi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya kompetensi guru BK, iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompetensi guru BK, Iklim organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru BK di Kota Cimahi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Guru pembimbing (Konselor sekolah), sebagai guru yang mempunyai tugas membantu perkembangan siswa agar dapat berkembang secara maksimal, dalam

melaksanakan tugasnya, harus dibekali kemampuan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dengan mempunyai kompetensi yang sesuai diharapkan guru pembimbing dapat menangani siswa secara tepat sesuai dengan pengetahuan yang guru tersebut peroleh ketika di bangku kuliah.

Namun pada kenyataannya di lapangan tidak semua guru pembimbing dapat menunjukkan kinerja yang profesional dalam artian memahami hal-hal apa saja yang harus dilakukannya dalam melaksanakan tugas bimbingan dan konseling. Contoh kasus yang ditemukan di lapangan dalam manajemen layanan bimbingan dan konseling, masih terdapat beberapa guru yang mengalami kesulitan dalam menyusun Program Bimbingan dan konseling, padahal hal tersebut merupakan pengetahuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru pembimbing. Hal ini dapat terjadi karena personel guru pembimbing itu sendiri tidak hanya berasal dari guru yang berlatar belakang pendidikan Bimbingan dan Konseling tapi juga berasal dari disiplin ilmu lain yang diperbantukan ataupun ditempatkan sebagai guru pembimbing. Otomatis berakibat kepada bagaimana cara guru pembimbing tersebut menangani siswa dan dalam mengorganisir kegiatan bimbingan dan konseling secara keseluruhan.

Selain itu ditemukan juga permasalahan dimana pemberian layanan bimbingan agak terhambat karena kurangnya dukungan sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah agar bantuan yang diberikan kepada siswa dapat berlangsung secara kondusif. Sedangkan bagaimana siswa akan tertangani dengan baik terutama rasa nyamannya dalam mengungkapkan masalahnya, jika ruangan bimbingan konselingnya sendiri tidak ada. Kemudian koordinasi dengan setiap guru juga tidak terjalin dengan baik, padahal dalam membantu siswa guru pembimbing tidak berdiri sendiri akan tetapi bekerja sama dengan berbagai pihak, terutama dengan guru yang senantiasa bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Permasalahan ini bisa disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki oleh konselor itu sendiri maupun dari lingkungannya yang meliputi suasana/iklim organisasi (sekolah) dan kepala sekolah. Menurut Solehuddin (2000,37) guru pembimbing merupakan "orang kunci di sekolah" yang diharapkan mampu tampil sebagai "otak dan lokomotif" bagi gerakan bimbingan dan konseling di sekolah. Sebagai "otak" tersebut guru pembimbing dapat mempengaruhi (dalam hal ini memberikan suatu alternatif/ pertimbangan-pertimbangan) guru-guru lain bahkan kepala sekolah dalam mengambil suatu keputusan yang menyangkut pelaksanaan bimbingan dan konseling.

Dari sisi kepemimpinan, masih terdapat beberapa kepala sekolah yang belum memahami bimbingan dan konseling itu sendiri. Padahal peranan kepala sekolah sebagai pemangku kebijakan sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan bimbingan dan konseling. Bagaimana kepala sekolah dapat menentukan suatu kebijakan jika kepala sekolah tersebut tidak memahami arti penting serta peranan bimbingan dan konseling yang ada di sekolahnya. Sehingga wajar adanya kinerja guru pembimbing juga menjadi kurang maksimal karena kurangnya dukungan dari kepala sekolah. Misalnya dalam hal sarana prasarana, kurangnya perhatian terhadap program kegiatan bimbingan dan konseling, tidak melibatkan guru pembimbing dalam membuat suatu kebijakan yang berhubungan dengan siswa, padahal guru pembimbing mengetahui kebutuhan-kebutuhan dan perkembangan siswa.

Idealnya memang guru pembimbing dapat menunjukkan kinerja yang baik tak lepas dari diri dan lingkungannya. Berdasarkan paparan diatas dapat diketahui bahwa seorang guru pembimbing dapat menunjukkan kinerja yang profesional jika guru pembimbing tersebut memiliki kompetensi sebagai seorang pembimbing yang didukung oleh iklim organisasi dan kepemimpinan dimana guru tersebut bertugas.

Uraian di atas senada dengan pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Menurut A. Dale Timple (1992, p. 31) dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009, p. 15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat

seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang memengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan memengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang mempermasalahkan kinerja buruk seorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar perusahaan. Oleh karena itu jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut diperlakukan. Cara-cara seorang karyawan menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat ditempat kerja.

Sedangkan menurut Hennry Simamora (1995, p.500) dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009, p.14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian (kompetensi)
 - 2) Latar Belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) *Attitude*
 - 3) *Personality*
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) *Job design*

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil:

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri di kota Cimahi. Jumlah SMA Negeri di kota Cimahi ada 6 sekolah yakni SMAN 1, SMAN 2, SMAN 3, SMAN 4, SMAN 5, dan SMAN 6 Cimahi

Variabel	N	Rata-rata	Kriteria
----------	---	-----------	----------

2. Variabel Penelitian

Kompetensi guru pembimbing, iklim organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru pembimbing secara operasional dapat didefinisikan sebagai berikut:

- Kompetensi seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. PP no 74 tahun 2008
- Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.
- Kepemimpinan kepala sekolah Proses memimpin/ memanaj pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas kegiatan penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (E. Mulyasa, 2009).
- Kinerja guru pembimbing adalah Perangkat perilaku nyata guru pembimbing dalam merealisasikan program bimbingan di sekolah sesuai dengan tuntutan profesi bimbingan menurut pertimbangan para praktisi dan ahli bimbingan

3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru pembimbing di SMA negeri di Kota Cimahi yang berjumlah 37 orang. Karena jumlahnya yang relatif sedikit, maka seluruh populasi akan diteliti tanpa menggunakan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus

4. Metode Analisis Data

Data yang didapat akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan *Path Analysis*, sehingga akan didapat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

Dari hasil tabulasi data yang dikumpulkan oleh instrumen penelitian berupa kuesioner, didapat hasil rata-rata setiap variabel sebagai berikut :

Rata-rata skor variabel penelitian

Tabel 1 Rata-Rata Skor

Kompetensi Guru Pembimbing	37	3.95	Baik
Iklim Organisasi	37	3.83	Baik
Kepemimpinan Kepala Sekolah	37	3.68	Baik
Kinerja Guru Pembimbing	37	4.33	Sangat Baik

Sumber : Perhitungan statistik

Berikut adalah tabel kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian

Tabel 2 Kriteria penafsiran rata-rata skor penelitian

Rata-rata Skor	Penafsiran
4,2 – 5,0	Sangat baik/Sangat tinggi
3,4 – 4,1	Baik/tinggi
2,6 – 3,3	Cukup baik/Cukup tinggi
1,8 – 2,5	Tidak baik/rendah
1,0 - 1,7	Sangat tidak baik/sangat rendah

Analisa Verifikatif

Analisa Korelasi

Berikut adalah hasil perhitungan analisa korelasi antar variabel

Tabel 3 Perhitungan Korelasi

		Kompetensi Guru Pembimbing (X1)	Iklim Organisasi (X2)	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3)
Kompetensi Guru Pembimbing (X1)	Pearson Correlation	1	.286*	.185
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	37	37	37
Iklim Organisasi (X2)	Pearson Correlation	.286*	1	.221*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	37	37	37
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3)	Pearson Correlation	.185	.221*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	37	37	37

Sumber : Data Primer diolah kembali

Hubungan antara variabel Kompetensi Guru Pembimbing (X_1) dengan Iklim Organisasi (X_2) didapat nilai sebesar 0,286. Hubungan antara variabel Kompetensi Guru Pembimbing (X_1) dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3) didapat nilai sebesar 0,185 dan Hubungan antara variabel Iklim Organisasi (X_2) dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3) didapat nilai sebesar 0,221 apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang lemah dan searah karena nilainya positif. Korelasi X_1 dan X_2 , X_1 dan X_3 dan X_2 dan X_3 secara keseluruhan signifikan

karena angka signifikansi (0,000) lebih kecil dari pada 0,05. Pernyataan di atas dapat diartikan jika kompetensi guru pembimbing naik satu satuan, maka iklim organisasi naik sebesar 0,286 , Kompetensi Guru Pembimbing naik 1 satuan, maka Kepemimpinan kepala sekolah naik sebesar 0,185 dan Iklim Organisasi naik 1 satuan, maka Kepemimpinan kepala sekolah naik sebesar 0,221

Analisa Jalur

Koefisien jalur untuk variabel X_1 , X_2 , dan X_3

Tabel 4 Koefisien Jalur

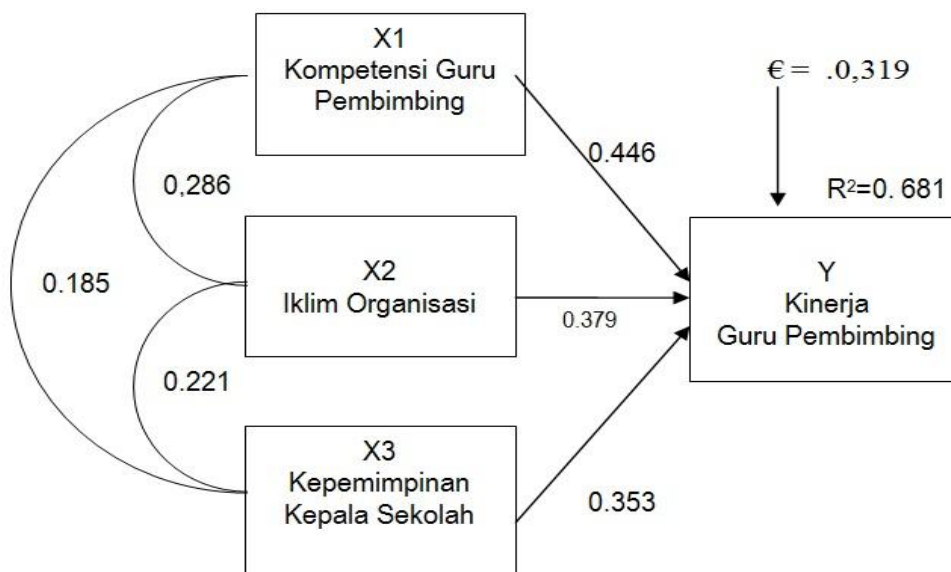
Variabel	Koefisien Jalur
Kompetensi Guru Pembimbing (X_1)	0,446
Iklim Organisasi (X_2)	0,379
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3)	0.353

Tabel di atas menggambarkan persamaan jalur. Dengan memperhatikan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan jalur , yaitu :

$$Y = 0.446 X_1 + 0.379X_2 + 0.353 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja Guru Pembimbing
- X_1 = Kompetensi Guru Pembimbing
- X_2 = Iklim Organisasi
- X_3 = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- ϵ = Epsilon



Gambar 2 Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Tabel 5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh langsung ke Y	Pengaruh tidak langsung			Total pengaruh tidak langsung	Total pengaruh
		X1	X2	X3		
x1	0.199		0.048	0.029	0.077	0.276
x2	0.144	0.048		0.030	0.078	0.222
x3	0.125	0.029	0.030		0.059	0.183
Total pengaruh						0.681

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel Kompetensi Guru Pembimbing mempunyai pengaruh langsung sebesar 19,9 % , pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Iklim Organisasi 4,8%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 2,9 % dan total pengaruhnya adalah sebesar 27, 6 %. Variabel Iklim Organisasi mempunyai pengaruh langsung sebesar 14,4 %, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 3,0 %, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kompetensi Guru Pembimbing sebesar 4,8% sehingga total pengaruhnya sebesar 22,1 %. Dan Pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 12,5 % pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Iklim Organisasi sebesar 3,0 %, pengaruh tidak langsung melalui Kompetensi Guru Pembimbing sebesar 2,9 % sehingga total pengaruhnya sebesar 18,3 %. Total pengaruh secara keseluruhan adalah 68,1 % Efek faktor lain yang tidak diteliti terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai $\rho_y = 0,319$ atau sebesar 31,9%.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya :

1. Total pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Cimahi adalah sebesar 27,6 %.
2. Berdasarkan hasil olah data Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pembimbing dengan total pengaruh sebesar 22,2 %.
3. Kondisi Kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Negeri di kota Cimahi berada pada kategori baik, total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pembimbing adalah sebesar 18,3 %.
4. Dari tabel pengaruh langsung dan tidak langsung di dapat pengaruh total dari variabel, kompetensi guru pembimbing, iklim organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama sama memberikan pengaruh sebesar 0.681 atau 68,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Transito Asri Media, Jakarta.
- Cascio, Wayne F., and Awad, Elias M., 1981, *Human Resources Management : An Information Systems Approach*, Reston Publishing Company, Inc., Virginia, USA.
- Cushway, Barry, 1994, *Manajemen Sumber Diaminuria*, Terjemahan Palupi Tyas Rahadjeng, PT Eka Media Kompatindo, Jakarta.
- Drucker, Peter F., 1977, *An Introductory View of Managenment*, Harper & Row Publisher Inc., New York, USA.
- Davis, Keith, 1997, *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Publishing Conpany, New Delhi.
- Dessler, Gary. 2004. *Human Resources Management*. Jakarta: PT Prenhalindo
- Flippo, Edwin B. 1993. *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa Moh. Masud. Edisi Bahasa Indonesia. Surabaya. PT Erlangga.
- Fisher, Cynthia D., et. al. 1993, *Human Resources Management, Third Edition* Houghton Mifflin Company Inc., Boston.
- French Wendell J. 2005. *Human Resources Management*. 4th Edition. Boston New York. Houghton Mifftin Company.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and James H. Donnelly, 1996, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur, Proses, Edisi keempat*, Erlangga, Jakarta.
- Gordon, Yudith R., et.al.,1990, *Management and Organization Behavior*, Allyn and Bacon, London.
- Hadari Nawawi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Harris Michael. 2000. *Human Resources Management*. Second Edition. USA: The Dryden Press.
- Harun Al Rasyid. 2004. *Statistika Terapan*. Bandung: Program Pascasarjana. Universitas Padjadjaran.
- Ivancevich M J. and Michael T. Matteson.,1987, *Organizational Behavior and Management*, Business Publishing, Inc., Texas.
- Lau, James B, Shani, AB Rami.1992. *Behaviour in Organization, an Experiential Approach*. Fifth Edition. Richard D. Irwin Inc.
- Kerlinger F. N and Fedhazur, A. J,1990, *Foundation of Multiple Regression Analysis*, Reinhart and Winstons, Inc., New York.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masri Singarimbun, Sofian Effendi. 2004. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT Pustaka LP3S.
- Milkovich G.T, J.M Newman. 1996. *Compensation*. Boston: Richard D.Irwin Inc.
- Mowen, John C. 1995. *Consumer Behaviour*, 4th Edition, Prentice Hall Mc Inc.
- Munro, Andrew, Brenden Andrew. 1994. *Competences: Dialogue Without a Plot? Providing Context Through Business Diagnostics. Executive Development*. Vol. 7 no. 6

- Morgan, Michael, 1993, *Strategi Inovasi Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Palupi Tyas R., PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Milkovich, George T., dan Bodreau, John W., 1997, *Human Resource Management*, Richard D. Irwin, USA.
- Moh. As'ad, 1987, *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 1994, *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi*, Terjemahan Jusuf Udaya, PT Arcan, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organization Behavior Concepts. Controversies, Application*. New Jersey. Prentice Hall.
- Roberstson, Cameron. 2000. NVQS: *The Impact of Competence Approaches, Management Development Review*, vol 8, No. 5
- Zwell Michale. 2000. *Creating a Culture of Competence*. John Willy & Sons Inc.